

Article

« La grève : ses facteurs déterminants et son effet sur les hausses de salaire. Une synthèse critique »

Robert Lacroix et François Dussault

L'Actualité économique, vol. 55, n° 4, 1979, p. 545-567.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/800851ar>

DOI: 10.7202/800851ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

LA GRÈVE : SES FACTEURS DÉTERMINANTS ET SON EFFET SUR LES HAUSSES DE SALAIRE. UNE SYNTHÈSE CRITIQUE

Cette revue de la littérature sur le phénomène de la grève s'est limitée aux contributions qui considèrent la grève comme un phénomène économique, c'est-à-dire résultant du calcul rationnel des agents impliqués. C'est ainsi que nous avons ignoré les études qui font appel à des explications sociologiques ou psychologiques du phénomène de la grève¹.

La première section de cette revue s'intéresse aux facteurs explicatifs de l'activité de grève. Nous présentons et critiquons d'abord les positions théoriques desquelles on a déduit des attentes concernant la relation entre l'activité de grève et diverses variables économiques observables. Au chapitre des études empiriques, nous discutons des diverses mesures de l'activité de grève retenues par les auteurs et nous résumons les arguments invoqués par ceux-ci pour justifier leurs résultats.

La section 2 aborde la question de la grève comme facteur déterminant des hausses de salaire. Nous revoyons les fondements théoriques conduisant à la conclusion que la grève affecte positivement les hausses de salaire. Enfin, nous mettons en question, au plan économétrique, la crédibilité des études empiriques qui concluent à l'impact positif et statistiquement significatif de la grève sur les hausses de salaire.

1. LES FACTEURS DÉTERMINANTS DE L'ACTIVITÉ DE GRÈVE

1.1 *Les positions théoriques*

Les explications de l'activité de grève s'organisent autour du concept de pouvoir de négociation ou encore autour de celui de l'imperfection de l'information.

1. Parmi ces études, il y a celle de Kerr et Siegel (1954) qui, analysant la propension à la grève des travailleurs de onze pays et pour les industries où étaient disponibles les données, concluent que les facteurs tels que l'homogénéité et l'immobilité des travailleurs, la nature de l'emploi et le caractère des travailleurs sont déterminants de l'activité de grève. Shorey (1975) établit une relation entre la dimension de l'unité de travail, la qualité des relations de travail et l'activité de grève.

— *Le pouvoir de négociation*

L'explication du phénomène de la grève par le pouvoir de négociation est la plus répandue dans la littérature sur le sujet (Rees (1952), Clegg et Adams (1957), O'Brien (1965), Weintraub (1966), Knight (1972), Bean et Peel (1972), Walsh (1975)).

Selon les tenants de cette position, l'activité de grève (A_g) est d'autant plus importante que le pouvoir relatif du syndicat (P_r) est élevé. Ce dernier est généralement vu comme une fonction croissante du rapport du coût de la grève pour l'employeur (C_e) et du coût de la grève pour le syndicat (C_s). On a donc

$$A_g = f(P_r), \quad f' > 0 \quad (1)$$

$$P_r = g\{C_e/C_s\}, \quad g' > 0 \quad (2)$$

Il suffit ensuite de supposer que le coût relatif de la grève C_e/C_s est une fonction déterminée de l'une ou l'autre variable macro-économique observable pour conclure que l'activité de grève est une fonction déterminée de ces mêmes variables. Bien que la grande majorité des auteurs affirment qu'une telle relation définie entre le pouvoir relatif du syndicat et certaines caractéristiques de l'environnement économique (par exemple : le niveau de l'activité économique) existe, certains soutiennent le contraire (Vanderkamp (1970), Sapsford (1975), Shorey (1977)). Ceux qui affirment qu'il existe une relation définie entre le pouvoir relatif du syndicat et l'activité économique insistent sur le fait que les pertes de revenu causées à l'employeur par la grève sont d'autant plus élevées que le niveau de l'activité économique l'est alors que les pertes de revenu des travailleurs en grève sont d'autant plus faibles que les conditions économiques sont bonnes ; celles-ci se traduisant, en effet, par des possibilités d'emploi accrues tant pour les travailleurs en grève que pour les membres de leur famille. Ils affirment donc que :

$$C_e/C_s = h(A.e.), \quad h' > 0 \quad (3)$$

$$\text{où : } h' = \frac{(\delta C_e / \delta A.e) C_s - \delta C_s C_e / \delta A.e}{C_s^2} > 0.$$

puisque $\delta C_e / \delta A.e > 0$, $\delta C_s / \delta A.e < 0$.

L'équation (3) combinée à (1) et (2) les amènent à soutenir que

$$A_g = F(A.e.) \quad F' > 0 \quad F' = f'g'h' > 0. \quad (4)$$

Ceux qui nient que l'on puisse établir une relation définie entre l'activité économique et l'activité de grève telle que (4) reconnaissent le comportement procyclique des pertes de revenu de l'entreprise et contracyclique de celles des travailleurs. Mais, ils ajoutent que les pertes de capital que l'entreprise subit au cours d'une grève et plus précisément

les pertes de marché, pourraient bien avoir un comportement contracyclique suffisamment important pour faire que les pertes de revenu et de capital de l'entreprise au cours d'une grève aient, au total, un comportement contracyclique. Ils expliquent ce comportement contracyclique des pertes de marché par la difficulté que les clients de l'entreprise en grève peuvent avoir pour trouver un autre fournisseur à un moment où l'ensemble des entreprises sont confrontées à une forte demande et où leurs stocks sont à un faible niveau. Dans ce cas, le signe de $\delta C_e / \delta A_e$ est négatif, celui de h' indéterminé et celui de F' , également indéterminé. Dans ces conditions, on ignore si le coût de la grève s'abaissera plus vite ou moins vite pour l'employeur que pour le syndicat avec l'amélioration des conditions économiques. En conséquence, même en admettant qu'il existe une relation positive entre le pouvoir relatif des syndicats et l'activité de grève, on doit conclure à l'indétermination de la relation entre l'activité de grève et l'activité économique.

Cette indétermination au plan théorique du signe h' et de F' , liée au fait qu'aucune tentative n'est faite par les auteurs pour déterminer l'importance relative de $\delta C_e / \delta A_e$ et $\delta C_s / \delta A_e$, permet aux auteurs de justifier n'importe quel résultat. Pour que leur proposition puisse être infirmée par les tests économétriques et donc pour que ceux-ci constituent vraiment une vérification empirique de celle-là, il faut que l'importance relative de ces grandeurs et donc le signe attendu de F' soient déterminés *ex ante*.

L'explication du phénomène de la grève par le pouvoir de négociation souffre d'une autre déficience. En tenant compte de la dimension temporelle du problème, on peut supposer que le syndicat cherche à maximiser la valeur actualisée du flux des revenus des travailleurs et que l'entreprise cherche à maximiser la valeur actualisée du flux de ses profits. Par ailleurs, comme les tenants de l'explication de la grève par le pouvoir de négociation ne font aucune hypothèse particulière sur la qualité de l'information dont disposent les agents, nous allons supposer que celle-ci est parfaite. On comprendra dès lors que le taux de salaire d'après-grève anticipé par le syndicat est supérieur au taux de salaire minimum que le syndicat est prêt à accepter plutôt que de décider d'une grève ($W_s^* > W_{smin}$). W_{smin} est le taux de salaire rendant la valeur actualisée du flux de revenu des syndiqués égale à celle qu'anticipe le syndicat avec le taux de salaire d'après-grève W_s^* . Etant donné que la grève est coûteuse pour les syndiqués, il est nécessaire que $W_s^* > W_{smin}$ pour assurer l'égalité des valeurs actualisées des flux de revenu impliqués par l'un et l'autre taux de salaire. Par ailleurs, comme l'information est parfaite, le taux de salaire d'après-grève tel qu'anticipé par le syndicat sera bien le taux effectif d'après-grève (W) supérieur au taux de salaire minimum que le syndicat est prêt à accepter plutôt que de décider d'une

grève ($W = W_s^* > W_{smin}$). Et cela l'employeur ne l'ignore pas. Confronté à un syndicat dont le pouvoir relatif s'accroît, ceci provoquant la hausse de $W_s^* = W$ et de W_{smin} , l'employeur, désireux de maximiser la valeur actualisée du flux de ses profits, choisira, s'il est rationnel, de payer W_{smin} évitant ainsi une grève coûteuse qui résulterait, en surplus, en un $W = W_s^* > W_{smin}$. Supposer que l'employeur opte pour la grève dans ce cas, ce serait affirmer que l'employeur opte, en toute connaissance, pour une valeur actualisée de ses profits inférieure à celle qu'il peut obtenir sans grève et donc qu'il est irrationnel. Ainsi, située dans un contexte d'information parfaite, l'explication du phénomène de la grève par le pouvoir de négociation n'est pas acceptable. Par contre, dans des conditions d'information imparfaite, il est préférable de prendre une toute autre approche.

— *L'imperfection de l'information*

Quoique jamais formellement démontrée, l'idée que la grève ait comme condition nécessaire l'imperfection de l'information si les agents sont rationnels n'est pas nouvelle. Déjà, en 1932, Hicks l'affirmait. L'eut-il démontré que les explications par le pouvoir de négociation de phénomène de la grève auraient dû intégrer cette dimension essentielle du problème. Ce faisant, l'explication de la grève par le pouvoir relatif de négociation se serait centrée sur les erreurs d'anticipation des agents à propos des conditions d'offre, de demande et de pouvoir faisant de l'imperfection de l'information la base de tout conflit de travail.

Ashenfelter et Johnson (1969) furent, à notre connaissance, les premiers auteurs à faire de l'imperfection de l'information un élément de l'explication qu'ils donnent de la grève. Comme plusieurs auteurs (Pencavel (1970), Smith (1973), Ghali (1977), Farber (1978)) se sont inspirés de l'approche d'Ashenfelter et Johnson (A et J) sans toutefois y apporter de modifications significatives, nous allons centrer notre attention sur la première contribution.

A et J avancent l'idée qu'il n'y a pas deux parties à la négociation mais bien trois : l'entreprise, les dirigeants syndicaux et les syndiqués eux-mêmes.

Les dirigeants syndicaux cherchent à faire croître leur syndicat mais surtout à assurer leur permanence au poste qu'ils occupent. Pour ce faire, ils doivent chercher à satisfaire les attentes de leurs commettants. Néanmoins, si les syndiqués s'attendent à des augmentations de salaire supérieures à celles auxquelles l'employeur est prêt à consentir, les dirigeants syndicaux font face au dilemme suivant : tenter de convaincre les syndiqués de se satisfaire de moins, ou encore, si l'écart est trop considérable, déclencher une grève qui durera jusqu'à ce que leurs membres révisent suffisamment à la baisse leurs attentes.

La grève est donc vue comme un moyen d'assurer la réconciliation des anticipations des membres syndiqués et de celles de l'employeur. Dans certains cas, elle ne pourrait être tentée par les leaders syndicaux qu'au risque de s'aliéner leur support syndical. Cette réconciliation s'opère plutôt par la grève à travers une réduction du salaire demandé par le syndicat que l'employeur avait, au contraire des syndiqués, parfaitement anticipée. Une version simplifiée du modèle d'A et J se présenterait comme suit. L'employeur connaît parfaitement la fonction de concession du syndicat, c'est-à-dire qu'il connaît le taux de salaire qui serait accepté par le syndicat à la suite de diverses durées de grève. Cette fonction s'écrit :

$$Y_A = Y^* + (Y^0 - Y^*)e^{-xs} \quad (1)$$

où :

Y_A : taux de salaire ultimement accepté par le syndicat après une grève durant s ;

Y^0 : taux de salaire demandé initialement par le syndicat (pour $s = 0$) ;

Y^* : minimum acceptable au syndicat (pour $s \rightarrow \infty$) ;

x : taux de concession syndical ;

s : durée de la grève.

L'employeur, qui cherche à maximiser la valeur actualisée du flux de ses profits, soit :

$$V = \int_s^{\infty} \pi(Y_A) e^{-rt} dt = \pi(Y_A) (e^{-rs}/r) \quad (2)$$

où :

π : fonction de profit

r : taux d'intérêt

détermine la durée optimale de la grève qui, étant donné (1) maximise (2). Cette durée optimale s^* est telle qu'elle assure le respect de la condition.

$$\pi(Y_A) = 1/r [(\partial\pi/\partial Y_A)(\partial Y_A/\partial s)] \quad (3)$$

La durée de grève optimale est donc telle que, pour cette durée s^* , le coût de la prolongation de la grève $\pi(Y_A)$ est tout juste égal au bénéfice actualisé de cette prolongation $1/r [(\partial\pi/\partial Y_A)(\partial Y_A/\partial s)]$. Une grève n'a donc lieu ($s^* > 0$) que si, pour $s = 0$

$$\pi(Y_0) < 1/r [(\partial\pi/\partial Y_A)(\partial Y_A/\partial s)] \quad (4)$$

Dans ce cas, Y_0 excède le maximum que l'employeur est prêt à payer plutôt que de recourir à la grève, ce taux W_{emax} étant, pour $s = 0$

$$\pi(W_{\text{emax}}) = 1/\tau[(\delta\pi/\delta Y_A)(\delta Y_A/\delta_s)] \quad (5)$$

Etant donné (4) et (5) et comme $\pi' < 0$, la grève a comme condition première que

$$Y_0 > W_{\text{emax}}. \quad (6)$$

Ainsi, pour A et J, tout ce qui relève les anticipations des travailleurs dans un sens tel que Y_0 excède le taux de salaire maximum que l'employeur est prêt à payer plutôt que de recourir à la grève (W_{emax}) accroît l'activité de grève.

La première objection que l'on peut faire à A et J, c'est qu'ils ne réussissent à établir une relation déterminée entre les variables économiques et l'écart négatif ($W_{\text{emax}} - Y_0$) donc entre ces variables économiques et l'activité de grève, qu'en ignorant l'impact de ces variables sur W_{emax} . De fait, A et J admettent qu'il y a indétermination de l'effet des profits sur l'activité de grève en reconnaissant l'effet des profits sur W_{emax} et Y_0 . C'est toutefois le seul cas où ils prennent en compte le fait que les rôles théoriques des variables économiques observables sont multiples.

C'est ainsi qu'ils introduisent dans leur équation de détermination de l'activité de grève, outre les profits, les variations du salaire réel et le taux de chômage dont l'incidence serait négative sur l'activité de grève. A et J justifient l'incidence négative des variations du salaire réel en supposant que les travailleurs ont des anticipations sur l'évolution de leur salaire réel à long terme et qu'une chute du salaire réel, en élargissant l'écart entre le salaire réel réalisé et le salaire réel objectif, accroît les demandes salariales syndicales. Il se peut toutefois que cette chute du salaire réel des travailleurs provoque une révision à la baisse des anticipations des travailleurs sur l'évolution de leur salaire réel, auquel cas l'impact des variations du salaire réel sur l'activité de grève est indéterminé. L'incidence négative du chômage sur l'activité de grève est justifiée par l'effet négatif du chômage sur les anticipations des travailleurs et sur leur demande Y_0 . A et J n'expliquent cependant pas pourquoi le chômage n'a pas d'effet négatif sur les anticipations de l'employeur et donc sur le salaire maximum que l'employeur est prêt à payer plutôt que de recourir à la grève en réduisant la valeur de $\pi(W_{\text{emax}})$ pour tout taux de salaire. L'impact du chômage sur l'activité de grève serait alors, comme celui des autres variables, indéterminé. Nous verrons à la section 1.2 que cette attitude consistant à justifier les attentes théoriques sur le signe prévu des variables économiques introduites dans l'équation de détermination de l'activité de grève en ignorant l'un ou l'autre des rôles théoriques multiples de ces variables, est généralisée.

La troisième objection que l'on peut faire à A et J, c'est le traitement asymétrique qu'ils font du syndicat et de l'employeur en supposant que seul ce dernier est parfaitement informé. L'employeur ne peut donc se tromper dans son évaluation de la fonction de concession du syndicat ; et cette fonction implique un taux de salaire d'après-grève Y_A inférieur à Y_0 . Dans ces conditions, le syndicat se rendra compte, ex post, qu'il aurait mieux valu accepter ce taux de salaire Y_A sans grève plutôt que d'opter pour une grève se soldant de toute façon par le même taux de salaire. On réalise ici que la récurrence du phénomène de la grève est mise en cause puisqu'on ne peut supposer qu'un agent rationnel commette systématiquement, grève après grève, une telle erreur^{2, 3}.

Dans le contexte canadien, Vanderkamp (1970) a été l'un des premiers à se pencher sur le phénomène de la grève et de l'expliquer par l'imperfection de l'information. Pour l'essentiel, il affirme que tout ce qui contribue à élargir la zone de négociation contribue à accroître l'incompréhension entre les parties et la probabilité de grève. La zone de négociation peut être représentée graphiquement par l'écart entre W_1 et W_2 , $S(W)$ et $E(W)$ étant respectivement la fonction d'utilité du syndicat et celle de l'employeur.

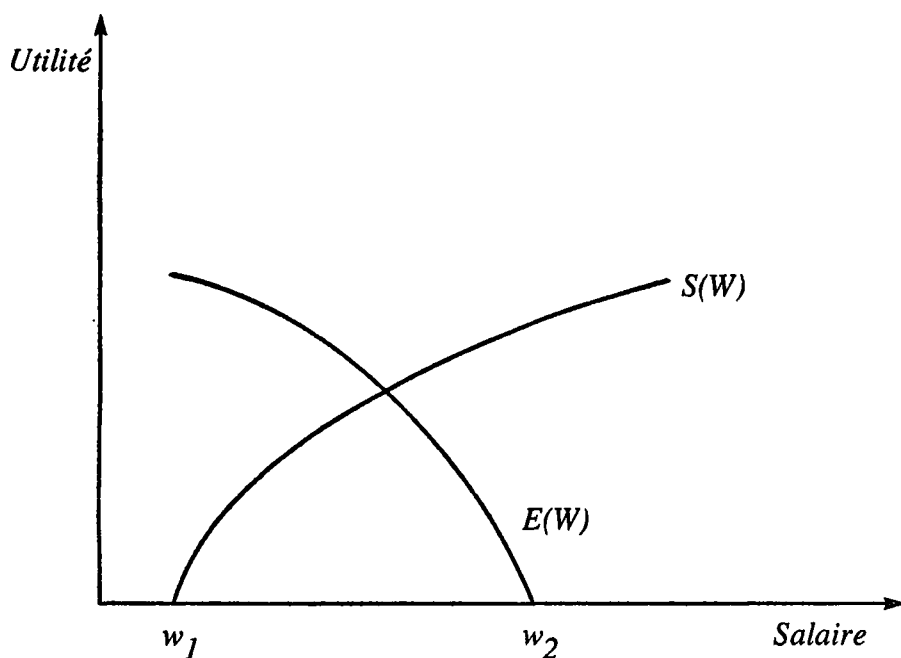
Partant de là, Vanderkamp analyse l'effet sur l'écart W_1W_2 et donc sur l'activité de grève de l'activité économique et de l'inflation. Considérant le cas où le salaire syndical minimum (W_1) est rigide à la baisse, Vanderkamp conclut qu'une contraction de l'activité économique réduit $W_2 - W_1$, $E(W)$ se déplaçant à gauche et $S(W)$ ne bougeant pas, l'activité de grève est donc réduite par la contraction de l'activité économique. Au chapitre de l'inflation, Vanderkamp donne l'exemple d'une hausse du prix des produits importés, c'est-à-dire d'une inflation dont l'impact négatif sur le revenu réel des travailleurs est moins que compensé par son impact positif sur le revenu réel des entreprises. Une telle inflation, en déplaçant vers la droite davantage la courbe $S(W)$ que

2. On peut faire à Ashenfelter et Johnson une quatrième objection. L'introduction d'une variable de profit passé dans leur modèle repose sur des bases théoriques douteuses. En effet, si l'entreprise cherche comme A et J le supposent, à maximiser la valeur actualisée du flux de profits attendus et décide de la grève en fonction de cet objectif, le niveau des profits passés introduit par l'argument de la capacité de payer n'est pas un facteur déterminant de la décision de l'entreprise. Pour qu'il le soit, il faudrait qu'il influence le calcul de l'entreprise ou bien en affectant les anticipations de l'entreprise sur les profits futurs ou bien, du fait que les ressources présentes de l'entreprise sont fonction du passé de l'entreprise et déterminantes des décisions de l'entreprise pour le futur, en modifiant un élément quelconque de ce que l'entreprise doit considérer dans son calcul sur le futur (par exemple, si les marchés financiers sont imparfaits, une plus grande liquidité de l'entreprise réduira le coût marginal de l'emprunt en lui permettant de s'autofinancer).

3. L'approche d'A et J ne conduirait pas à la conclusion qui précède si l'employeur ne révélait pas W_{emax} avant le déclenchement de la grève mais un salaire inférieur. Dans ces conditions, le syndicat pourrait avoir l'impression que la grève a payé. On ne voit pas très bien pourquoi cependant W_{emax} ne serait pas offert au syndicat,

$E(W)$, réduit l'écart W_1W_2 et Vanderkamp aurait dû conclure que l'inflation réduit l'activité de grève en réduisant la zone de négociation ; pourtant il soutient le contraire.

A côté de ces tentatives d'une explication unifiée du phénomène de la grève on retrouve, dans bon nombre d'études, diverses hypothèses explicatives ad hoc retenues par les auteurs pour rationaliser leurs résultats. Le caractère imprécis de ces hypothèses explicatives lié à l'absence de structure théorique explicite les soustraient à une critique du genre de celle que nous venons de faire. Cependant nous mentionnerons plus loin ces hypothèses explicatives quand nous verrons les arguments invoqués par les auteurs pour justifier le signe des coefficients obtenus pour diverses variables explicatives de l'activité de grève.



1.2 Les vérifications empiriques

Dans sa forme la plus générale, l'équation de grève est la suivante :
 Activité de grève du groupe $i = a_0 + a_1$ (activité économique) $+ a_2$ (inflation) $+ a_3$ (variation du salaire nominal i) $+ a_4$ (variation du salaire réel i) $+ a_5$ (niveau ou variation du salaire relatif i) $+ a_6$ (niveau ou variation du profit ou de la productivité).

$$a_2 = a_3 = 0 \text{ quand } a_4 \neq 0$$

Ces études empiriques du phénomène de la grève ont été réalisées le plus souvent à un niveau d'agrégation fort élevé, les plus désagrégées considérant le problème au niveau industriel et régional. De ces études, on garde la nette impression que, pour peu que la période considérée est suffisamment longue, la stabilité fonctionnelle des modèles économétriques suggérés est douteuse et que les résultats obtenus peuvent être fort sensibles au mode d'agrégation retenu. Cette dernière considération peut signifier des biais d'agrégation importants pour la plupart des études rapportées. L'utilisation de données micro-économiques permettrait de situer le problème, sur le plan économétrique, là où il se pose, au niveau théorique.

— *L'activité de grève*

Avant d'examiner comment les auteurs ont pu justifier des attentes tantôt positives tantôt négatives, parfois indéterminées sur le coefficient des diverses variables indépendantes retenues dans leur explication du phénomène de la grève, on doit dire un mot de la mesure de l'activité de grève retenue dans ces études.

L'activité de grève est dans ces diverses études mesurée de façon fort variée. Ces mesures peuvent être classées selon qu'elles sont de stock ou de flux, absolues ou relatives, rendant compte simplement du nombre de grèves ou également de leur durée moyenne et/ou de leur taille moyenne. La mesure la plus couramment utilisée est celle du nombre de grèves. Peu d'auteurs justifient le choix qu'ils font de leur mesure particulière de l'activité de grève, comme si elles étaient toutes équivalentes. Les auteurs qui ont choisi, de préférence au nombre de grèves, une mesure plus synthétique du phénomène de la grève justifient généralement leur choix en affirmant que le nombre de grèves, en ignorant tant la durée moyenne des grèves que leur taille moyenne, reflète mal le coût de la grève et son impact (Bean et Peel (1976), Vanderkamp (1970), Farber (1973)). Or, dans la mesure où ce qui intéresse les auteurs c'est d'expliquer le comportement des agents, il y a avantage à décomposer la mesure dans ses diverses dimensions, ceci rendant possible notamment de discerner quelle dimension de la grève relève d'une décision des agents et quelle n'en relève pas. Les quelques études qui ont utilisé diverses mesures de l'activité de grève plutôt qu'une mesure unique, laissent voir des différences marquées non seulement dans leur sensibilité aux variables indépendantes mais aussi dans le pourcentage expliqué de la variance de celles-ci (Walsh (1975), Skeels (1974), Cousineau et Lacroix (1976)). Lorsqu'une telle prise en compte des diverses dimensions de l'activité de grève est faite, le nombre de grèves, considéré comme une variable de décision par tous les auteurs, est la variable la mieux expliquée. La durée moyenne en jours de ces grèves mesurée comme le rapport des hommes-

jours perdus en grève et du nombre de travailleurs impliqués dans celles-ci, considérée par certains comme une variable de décision (Lacroix et Cousineau (1976)) et par d'autres comme n'en étant pas (Skeels (1974)), a au mieux un degré d'explication aussi élevé que le nombre de grèves⁴. La taille moyenne est considérée généralement comme une variable exogène et les auteurs qui ont voulu en expliquer le comportement ont échoué (Walsh (1975)). Nous avons dans le tableau en annexe I identifié, pour chacune des études, quelles dimensions du phénomène de la grève étaient reflétées par la mesure particulière retenue par l'auteur.

— *Les variables indépendantes*

L'examen du tableau en annexe I révèle, comme nous l'avons déjà mentionné, une grande variété de résultats et cela pour une mesure donnée de l'activité de grève. À l'étude de ce tableau, on devra remarquer que la similitude des résultats obtenus pour le coefficient d'une variable dans diverses études n'est un signe de la robustesse de la relation impliquée que si les échantillons servant aux tests sont suffisamment différents (divers pays, secteurs, diverses périodes) pour que ces tests soient statistiquement indépendants. À titre d'exemple, l'on peut considérer le cas canadien. Quatre études canadiennes concluent que l'activité économique a un impact positif sur l'activité de grève et une conclut à son impact négatif ; cependant, les quatre premières études s'appliquent à des échantillons fort semblables. Que leurs résultats coïncident n'est guère surprenant. De fait, la seule étude qui s'applique à un échantillon significativement différent de celui des autres études (Cousineau et Lacroix (1976)) les contredit. La diversité des résultats dont nous avons fait état n'apparaît vraiment que lorsque l'on considère les résultats économétriques réalisés sur des échantillons assez différents pour que ces résultats soient statistiquement indépendants. Par ailleurs, comme l'ordre de grandeur des variables retenues dans les diverses études était différent, nous n'avons pu discuter de la sensibilité de l'activité de grève aux variables économiques, les coefficients de ces variables n'étant pas comparables. Eussions-nous pu le faire que l'absence de consensus de ces études se serait encore manifestée davantage. Quoi qu'il en soit, nous avons dû nous limiter à indiquer si la variable indépendante avait un

4. La seule étude où les variables indépendantes expliquent aussi bien la durée moyenne que le nombre de grèves est celle de Lacroix et Cousineau (1976). Leur résultat est probablement dû au fait que, parmi les variables explicatives, apparaît la variable nombre d'employés impliqués qui est en même temps le dénominateur de la variable à expliquer. La durée moyenne résulte en fait du rapport hommes-jours perdus en grève et nombre d'employés impliqués. Notons que l'utilisation de données micro-économiques permettrait d'éliminer cette difficulté puisque la variable de durée n'aurait pas à être estimée de cette façon. On pourrait alors reposer la question de l'effet du nombre d'employés impliqués dans une grève sur la durée de celle-ci.

coefficient significatif positif (+) ou négatif (—) ou non significatif (0).

Examinons, une par une, les diverses variables indépendantes et voyons comment les résultats contradictoires du tableau ont pu pourtant tous trouver une justification.

a) *Activité économique*. — Mesurée par le taux de chômage national, régional ou industriel, par le P.N.B. ou sa déviation par rapport au *trend*, l'activité économique est considérée comme un facteur déterminant de l'activité de grève pour diverses raisons. Pour certains, comme nous l'avons vu antérieurement, le pouvoir relatif du syndicat est lié positivement à l'activité économique, d'où la conclusion que la grève a une incidence accrue en période de prospérité. Pour d'autres, la relation entre le pouvoir relatif du syndicat et l'activité économique est indéterminée et de même la relation entre l'activité de grève et l'activité économique (Sapsford (1975), Shorey (1977)). Pour Ashenfelter et Johnson (1969), Pencavel (1970), Smith (1973), Ghali (1977), l'activité économique, en modifiant positivement les anticipations des travailleurs, affecte le taux de salaire minimum que le syndicat est prêt à accepter plutôt que de recourir à une grève. Ces auteurs n'expliquent cependant pas pourquoi l'activité économique n'a pas d'incidence positive sur le taux de salaire maximum que l'employeur est prêt à payer plutôt que de recourir à une grève. Si l'on tient compte de cette dernière possibilité, on aboutit aux conclusions de Skeels (1974) voulant que l'impact de l'activité économique sur l'activité de grève soit indéterminé.

b) *Inflation*. — Le lien entre l'inflation et l'activité de grève est généralement établi sur la relation existant entre l'inflation et l'évolution du salaire réel des travailleurs. On suppose généralement que les travailleurs ont pour objectif à long terme une hausse de leur salaire réel (Ashenfelter et Johnson (1969), Pencavel (1970), Smith (1975), Ghali (1977), Lacroix et Cousineau (1976)). En élargissant l'écart entre le salaire réel réalisé et le salaire réel objectif, l'inflation amènerait les travailleurs à accroître leur demande salariale. On peut toutefois se demander pourquoi l'inflation n'aurait pas le même effet positif sur les offres salariales des entreprises. L'impact de l'inflation sur l'activité de grève serait alors indéterminé (Skeels (1974)).

c) *Salaire nominal*. — L'argument justifiant l'introduction du salaire nominal comme variable explicative de l'activité de grève est le même que pour l'inflation et l'on prévoit que son évolution affectera négativement l'activité de grève. Cependant, si les anticipations des travailleurs concernant l'évolution de leur salaire réel étaient révisées à la hausse suite à une hausse du salaire nominal, l'impact d'une hausse du salaire nominal sur l'activité de grève serait indéterminé contrairement à ce qui est prétendu généralement (Ashenfelter et Johnson (1969), Pencavel (1970), Knight (1972), Bean et Peel (1976), Ghali (1977)). Seuls

Skeels (1974) et Cousineau et Lacroix (1976) mentionnent la possibilité d'une révision à la hausse des anticipations des travailleurs comme conséquence d'une hausse de leur salaire nominal bien qu'aucun ne conclut explicitement à l'indétermination.

d) *Salaire relatif*. — Une chute du salaire relatif des travailleurs est généralement vue comme accroissant l'activité de grève, les demandes salariales syndicales s'accroissant (Holt (1970), Shorey (1976), Bean et Peel 1976)). Ces auteurs semblent considérer une chute du salaire relatif rendue nécessaire par les conditions de marché mais dont la nécessité ne serait pas reconnue par le syndicat. Celui-ci exigerait donc le rétablissement du salaire relatif. Quant à Walsh (1975), il soutient qu'une chute du salaire relatif des travailleurs peut bien se traduire pour l'employeur par une hausse de ses offres salariales, sa position concurrentielle s'avérant bonne à la suite de cette chute du salaire relatif de ses travailleurs. Au contraire des premiers auteurs qui considèrent le cas où la chute du salaire relatif est un phénomène équilibrant, Walsh s'intéresse au cas où cette chute est déséquilibrante, une hausse du salaire relatif s'avérant nécessaire ici pour restaurer l'équilibre. Tant que l'on ignore lequel des deux cas s'applique, l'impact du salaire relatif sur l'activité de grève est indéterminé.

e) *Profit et productivité*. — Pour certains, une hausse des profits et de la productivité accroît l'activité de grève en provoquant une hausse des anticipations des travailleurs et de leur demande salariale (Holt (1970), Knight (1972)) et pour d'autres, ce facteur affecte négativement l'activité de grève en provoquant la hausse des offres salariales patronales (Shorey (1976), Walsh (1977)). Certains auteurs ont conclu, tenant compte de ces deux effets, à l'indétermination de l'impact de ces variables sur l'activité de grève (Ashenfelter et Johnson (1969), Pencavel (1970), Smith (1973), Ghali (1977)).

Il semble donc que, à moins d'ignorer une partie des rôles théoriques des variables explicatives de l'activité de grève, on ne puisse que conclure à l'indétermination de leur impact sur l'activité de grève. Cette indétermination vient de ce que la somme des effets théoriques de la variable considérée sur l'activité de grève est de signe indéterminé, chacun de ces effets considérés isolément étant par ailleurs théoriquement déterminés et de signe opposé.

2. LA GRÈVE ET LES HAUSSES SALARIALES

Les auteurs⁵ qui ont justifié l'introduction de l'activité de grève comme facteur explicatif des hausses de salaire affirment : 1) que les

5. Swidinsky (1972), Ashenfelter *et al.* (1972), Godfrey (1971), Godfrey et Taylor (1973), Taylor (1972), Knight (1972).

hausse de salaire sont affectées positivement par l'agressivité syndicale ; 2) que l'activité de grève est un indicateur approprié de cette agressivité et qu'en conséquence, 3) l'activité de grève affecte positivement les hausses de salaire. Nous explicitons et critiquons, à la section 2.1, ces trois propositions. La section 2.2 souligne, pour sa part, la faiblesse, au plan économétrique, de ces études dont les « évidences empiriques » tendent à donner aux propositions 1), 2) et 3) une crédibilité qu'elles ne sauraient, nous semble-t-il, trouver dans leurs fondements théoriques.

2.1 *Les fondements théoriques des propositions 1), 2) et 3)*

Les auteurs qui défendent la proposition 1) voulant que les hausses de salaire soient affectées positivement par l'agressivité syndicale, ne définissent jamais clairement ce facteur déterminant des hausses de salaire qu'ils appellent l'agressivité syndicale. Seuls Purdy et Zis (1974), dans leur revue critique des indicateurs de l'agressivité syndicale, tentent de définir ce dernier concept.

Purdy et Zis définissent l'agressivité syndicale comme la volonté plus ou moins marquée du syndicat de tirer avantage des conditions économiques réelles de même que de son pouvoir. C'est ainsi que, même en l'absence d'une modification des conditions de demande, d'offre et de pouvoir syndical, il pourrait y avoir une hausse du salaire du seul fait que le syndicat, plus agressif, décide de tirer un meilleur parti de sa situation. Mais pourquoi le syndicat ne chercherait-il pas toujours à obtenir de l'employeur, tenant compte des conditions de demande, le taux de salaire maximum que son pouvoir relatif lui permet d'obtenir ? Pour autant que l'on admette que le syndicat est un instrument de maximisation de l'utilité des travailleurs, il est difficile de comprendre pourquoi il n'en serait pas toujours ainsi. De là, une hausse de salaire ne saurait s'expliquer que par une altération des conditions réelles de demande, d'offre ou de pouvoir puisque, étant donné ces conditions, il n'existe qu'un taux de salaire d'équilibre. Le syndicat n'a aucune raison de se contenter de moins contrairement à ce que suggèrent les tenants de la proposition 1).

Au contraire de ce qu'affirme la proposition 2), l'activité de grève n'est pas un bon indicateur de l'agressivité syndicale. En effet, pour que l'activité de grève soit un bon indicateur de l'agressivité syndicale, il faudrait : a) que l'activité de grève soit sensible aux variations de l'agressivité syndicale et b) qu'elle soit insensible à d'autres facteurs. Or, l'activité de grève ne remplit ni l'une ni l'autre de ces conditions. La condition a) n'est pas satisfaite dans la mesure où l'agressivité syndicale peut s'exprimer de bien d'autres façons que par la grève et la condition b) ne l'est pas non plus dans la mesure où l'activité de grève peut, par exemple, refléter une plus grande agressivité de l'employeur.

Nous en sommes maintenant rendus à la proposition 3) voulant que l'activité de grève affecte positivement les hausses de salaire. On doit distinguer ici deux cas selon que l'on considère la relation entre la hausse de salaire obtenue par une unité de négociation quelconque et le climat de grève ou la relation entre cette hausse de salaire et le fait que l'unité qui l'obtient ait fait ou non la grève. Nous allons reprendre, avec quelques nuances, la position de Cousineau et Lacroix (1977). Dans le premier cas, si l'on admet les propositions 1) et 2), on doit admettre qu'il est possible que l'activité de grève en général soit associée positivement à la hausse de salaire obtenue par une unité de négociation donnée. Dans ce cas, étant donné la proposition 2), le climat de grève reflète une plus grande agressivité de l'unité de négociation, ceci se traduisant par une hausse du salaire de cette unité étant donné la proposition 1) et cela sans que cette unité n'ait eu nécessairement à faire la grève. Dans ce cas, et pour autant que soient admises les propositions 1) et 2) conjointement, on ne peut nier une telle conclusion. Toutefois, comme nous l'avons démontré, on ne peut admettre ni 1) ni 2).

Quant à une éventuelle relation entre la hausse de salaire obtenue et le fait qu'une unité de négociation ait fait ou non la grève, on doit admettre que si cette relation existe, l'employeur se trompe systématiquement. En effet, l'entente salariale conclue sans grève entre un syndicat et un employeur dépend essentiellement des conditions économiques et du rapport de force spécifiques aux parties. Les ententes salariales effectives pourront bien sûr s'écarter tantôt positivement tantôt négativement de cette solution objective : l'une ou l'autre partie ayant pu se tromper. Cependant, l'espérance mathématique de ces ententes devrait être égale à la solution objective. En ce qui concerne les unités ayant fait la grève, on doit distinguer deux possibilités : le cas où la grève modifie les conditions objectives de l'entente salariale ; le cas où la grève ne les modifie pas.

Dans le premier cas, on voit mal comment la grève d'une unité micro-économique peut avoir un impact suffisant sur l'environnement économique pour modifier la situation de l'employeur dans un sens tel qu'il en résulte pour cette unité une hausse de salaire supérieure à celles obtenues par les unités n'ayant pas fait la grève. Dans le second cas, pour que la grève, bien que ne modifiant pas les conditions objectives, résulte en des hausses de salaire supérieures à celles obtenues par les unités n'ayant pas fait la grève, il faudrait admettre que l'employeur se trompe systématiquement. Or, la rationalité exclut la possibilité d'une telle erreur systématique de la part d'un agent.

En conclusion, pour admettre que le climat de grève ait un impact positif sur le salaire, nous devrions admettre la proposition 1) voulant que les hausses de salaire soient affectées positivement par l'agressivité

syndicale et la proposition 2) voulant que l'activité de grève soit un indicateur approprié de l'agressivité syndicale. Or, nous rejetons la première car elle nous mène à une conception du syndicat incompatible avec le postulat que les travailleurs cherchent à maximiser leur utilité et que le syndicat est un instrument de cette maximisation ; nous rejetons également la seconde proposition parce que la grève peut refléter bien autre chose que l'agressivité syndicale et, en particulier, l'agressivité patronale. Finalement, pour accepter le fait qu'une unité de négociation ayant fait la grève obtienne une hausse de salaire supérieure à celle qu'elle aurait eue sans grève, nous devrions admettre que l'employeur se trompe systématiquement dans ses évaluations. En conséquence, et contrairement à la majorité des auteurs qui ont étudié la question, nous concluons à l'absence d'impact de l'activité de grève sur les hausses de salaire.

2.2 *Les tests économétriques*

Comme le tableau en annexe II le fait ressortir, les conclusions quant à l'effet de l'activité de grève sur les hausses de salaire ne sont pas unanimes. Sur les dix études revues, quatre concluent à l'absence d'impact et six, à sa présence. L'examen des caractéristiques de ces diverses études soulève, comme c'est souvent le cas, un certain nombre de problèmes économétriques. Nous laisserons de côté les éventuels problèmes de simultanéité et d'erreur de spécification pour ne retenir que le problème d'agrégation qui nous semble majeur dans les études empiriques portant sur l'incidence de l'activité de grève sur l'évolution des salaires.

D'un point de vue théorique, la relation entre l'activité de grève et la hausse de salaire est micro-économique. Or, les deux seules études ne trouvant pas d'incidence de la grève sur les variations de salaire ont été effectués à l'aide de données micro-économiques⁶.

Quant aux études concluant à un impact significatif de l'activité de grève sur la hausse des salaires, elles ont toutes utilisé des données agrégées et testé leur spécification sur des périodes échantillonales souvent considérables. Dans la mesure où, au cours du temps, le nombre d'unités micro-économiques sur la base desquelles les agrégats sont calculés a pu se modifier, la matrice des variances-covariances des erreurs aléatoires est hétéroscédastique. Dans ce cas, l'estimateur de la variance du coefficient est biaisé bien que ne le soit pas celui du coefficient lorsque l'estimation n'est pas faite par les moindres carrés généralisés. Le biais de l'estimateur de la variance du coefficient est négatif pour autant qu'est positive la relation entre la variance des erreurs résiduelles et le nombre d'unités micro-économiques inclus dans les agrégats. Si tel est le cas, les auteurs

6. Sparks et Wilton (1971) ; Cousineau et Lacroix (1977).

sont amenés à tort à retenir comme significatif le coefficient de l'activité de grève. Il est intéressant de noter que sur les six études aboutissant à cette conclusion, ce sont les deux qui portent sur les périodes les plus longues (Godfrey (1971) et Ashenfelter, Johnson et Pencavel (1972)), c'est-à-dire où le nombre d'unités micro a pu vraisemblablement le plus varier et où, en conséquence, le problème d'hétéroscédasticité pourrait avoir été le plus considérable que le degré de signification du coefficient de l'activité de grève est le plus élevé. A l'autre extrême, on retrouve l'étude de Knight (1972) portant sur une période relativement courte, donc où le problème d'hétéroscédasticité est sans doute négligeable, et où le coefficient de l'activité de grève passe à peine les tests. Si tel problème existe, on comprend pourquoi l'utilisation des données micro a fait disparaître le caractère significatif de la relation.

Il serait donc hasardeux, compte tenu de la faiblesse des fondements théoriques, de conclure sur la base des seuls résultats empiriques à l'incidence positive de la grève sur l'évolution des salaires.

3. CONCLUSION

Nous avons examiné et critiqué dans ce qui précède l'ensemble des principaux articles économiques sur le phénomène de la grève. Cette littérature porte sur deux aspects de ce dernier phénomène, à savoir, les facteurs déterminants de l'activité de grève et l'incidence de la grève sur les hausses salariales.

Eu égard à la littérature sur les facteurs déterminants de l'activité de grève, le premier problème qui a été soulevé fut celui de la mesure de l'activité de grève elle-même. Diverses mesures ont été indifféremment utilisées par les auteurs sans qu'aucune ne soit pleinement justifiée et vraiment satisfaisante. Quant aux facteurs explicatifs de l'activité de grève, nous avons montré que dans tous les cas, on pouvait arriver à la conclusion que leur effet net était indéterminé. C'est toujours en négligeant l'un ou l'autre des effets partiels que les auteurs ont pu avoir des attentes précises sur le signe de leurs variables. Plus important encore, nous avons démontré que l'approche par le pouvoir relatif du syndicat pour expliquer l'activité de grève n'était valide que si l'on acceptait que les agents impliqués étaient irrationnels alors que l'approche par l'imperfection de l'information méritait d'être davantage développée.

Notre revue de la littérature sur l'incidence de la grève sur les hausses salariales nous a révélé la fragilité autant des fondements théoriques que des résultats économétriques tendant à prouver que la grève avait un effet négatif sur les hausses salariales. Les fondements théoriques s'articulent tous implicitement ou explicitement sur le concept d'agressivité syndicale qu'aucun auteur ne prend la peine de vraiment définir, à l'exception de Purdy et Zis (1974). Or, lorsqu'on examine les consé-

quences de la définition de ces deux auteurs, on est conduit à une conception qui nous paraît inacceptable du comportement syndical. La plupart des résultats économétriques sont fragiles parce qu'ils sont probablement affectés par un problème d'agrégation. C'est donc avec beaucoup de prudence qu'on doit les interpréter.

A la suite de cette revue de la littérature, nous pensons que toute tentative d'explication économique du phénomène de la grève ne reposant pas sur l'imperfection de l'information nous semble vouée à l'échec alors que les études économétriques de la grève devraient à l'avenir utiliser des données micro qui sont de plus en plus disponibles.

Robert LACROIX *

et

François DUSSAULT,

*Département de sciences économiques,
Université de Montréal.*

* Nous remercions nos collègues Marcel Boyer, Jean-Michel Cousineau, Pierre-Paul Proulx et Yves Rabeau pour les nombreux commentaires qu'ils ont faits sur la première version de ce texte. Nous demeurons, toutefois, les seuls responsables de son contenu. Cette recherche a été effectuée dans le cadre du projet « L'Etat, les gouvernements et le marché du travail : une étude du problème canadien » financé par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (subvention n° 410-78-0062).

ANNEXE I

RÉSULTATS EMPIRIQUES SUR LES FACTEURS DÉTERMINANTS
DE L'ACTIVITÉ DE GRÈVE

Auteur, période et secteurs	Activité de grève ¹	Activité écono- mique	Inflation	Salaire nominal	Salaire réel	Salaire relatif	Profit et productivité
CANADA							
Vanderkamp (1970)							
1901-1939	N D	0	+				
1946-1966	N D	+	+				
1946-1966	N	+			-		
	N	+	+	-			
Smith (1973)	N	+			-		-
1953-1968	N D T	+			-		-
Walsh (1975)	N	+	+	-			-
1952-1972	D	0	+	+			-
	N D T	0	+				0
Cousineau et Lacroix (1976)	N	-	+	+			
1967-1974	D	+	0	+			
	N D T	+	+				
Skeels (1974)	N	+			+		
1952-1971	N T	+			+		
	N D T	+			+		
ETATS-UNIS							
Rees (1952)	N						
1915-1938		+					
1939-1950		0					
O'Brien (1965)	N	+					
1949-1961							
Weintraub (1966)	N	+					
1949-1961							
Scully (1971)	N	0					
1919-1969							
Ashenfelter et Johnson (1969)	N	+			-		0
1952-1967		+	+	-			0
Skeels (1971)	N	+	0	+			
1952-1968	N T	0	0	0			
	N D T	0	0	0			
Skeels (1974)	N	+			+		
1952-1971	N T	+			0		
	N D T	+			+		
Ghali (1977)	N	+			-		-
1955-1971							

ANNEXE I (suite)

RÉSULTATS EMPIRIQUES SUR LES FACTEURS DÉTERMINANTS
DE L'ACTIVITÉ DE GRÈVE

Auteur, période et secteurs	Activité de grève ¹	Activité économique	Inflation	Salaire nominal	Salaire réel	Salaire relatif	Profit et productivité
GRANDE-BRETAGNE							
Pencavel (1970)	N	+			-		+
1950-1967	N	+	+	-			
Tout sauf mines							
Construction	N	0			-		
Transport	N	+			0		
Produits métalliques	N	+			0		
Mines	N	0			-		
1957-1967							
Knight (1972)							
1956-1968	N	0	0	-			+
Manufacturier							
Bean et Peel (1972)							
1972	N T D	-		0		-	
6 industries, 10 régions							
Skeels (1974)							
1952-1971	N	+			+		
	N T	+			+		
	N T D	+			+		
Sapsford (1975)	N	+					
1893-1871							
Shorey (1976)	N	0		+		-	-
Moyenne sur 1963-1967							
33 industries							
Shorey (1977)							
1920-1939	N	+	+	0		+	0
1950-1967	N	0	+	0		+	0
Tout sauf mines							

1. Les symboles N, D, T, indiquent quelles dimensions du phénomène de la grève caractérisent la mesure de l'activité de grève retenue par l'auteur.

N : Nombre de grèves

D : Durée des grèves

T : Taille des grèves

ANNEXE II

RÉSULTATS EMPIRIQUES SUR L'INCIDENCE DE LA GREVE
SUR LES HAUSSES SALARIALES

Etudes, secteurs, périodes	Activité écono- mique	Inflation	Activité de grève	Autres
CANADA				
Swidinsky (1972), Manufacturier 1955-1969	+	+	+	Profits (+)
Cousineau et Lacroix (1977), Privé moins transports, etc. 1967-1975	+	+	0	
Sparks et Wilton (1971), 14 industries manufacturières 1951-1965	+	+	0	Taux de base/gains moyens manufacturier (-) Croissance de l'emploi (+)
ETATS-UNIS				
Ashenfelter <i>et al.</i> , (1972), Manufacturier 1914-1963	+	+	+	
GRANDE-BRETAGNE				
Godfrey (1971), tout 1948-1968	0	0	+	
Taylor (1972), tout 1953-1970	+	+	+	
Godfrey et Taylor (1973), tout	+	+	+	
Knight (1972), Manufacturier 1956-1968	+	+	+	
Johnston et Timbrell (1974), tout 1959-1971 et 1952-1971	+	+	0	Rattrapage (-), ponction fiscale (+)
DIVERS PAYS				
Ward et Zis (1974) 1956-1971	+	+	0 (généra- lement)	

BIBLIOGRAPHIE

- ASHENFELTER, O. et G.E. JOHNSON (1969), « Bargaining Theory, Trade Unions and Industrial Strike Activity », *American Economic Review* 59(1), pp. 35-49.
- ASHENFELTER, O., G.E. JOHNSON et J.H. PENGAVEL (1972), « Trade Unions and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United States Manufacturing Industry », *Review of Economic Studies* 39(1), 117, pp. 27-54.
- BEAN, R. et D.A. PEEL (1974), « A Quantitative Analysis of Wage Strikes in Four United Kingdom Industries, 1962-1970 », *Journal of Economic Studies*, pp. 88-97.
- BEAN, R. et D.A. PEEL (1976), « A Cross-sectional Analysis of Regional Strike Activity », *Regional Studies* 10(3).
- COUSINEAU, J.M. et R. LACROIX (1976), « Activité économique, inflation et activité de grève », *Relations Industrielles* 31(3), pp. 341-358.
- COUSINEAU, J.M. et R. LACROIX (1977), *La détermination des salaires dans le monde des grandes conventions collectives : une analyse des secteurs privé et public*, Conseil économique du Canada, Ottawa.
- DUBIN, R. (1965), « Industrial Conflict : The Power of Prediction », *Industrial and Labour Relations Review* 18, avril, pp. 352-363.
- EATON, C. (1972), « The Worker and the Profitability of the Strike », *Industrial and Labour Relations Review*, octobre, pp. 670-680.
- FARBER, H.S. (1978), « Bargaining Theory, Wage Outcomes and the Occurrence of Strikes : An Econometric Analysis », *American Economic Review*, juin, pp. 262-271.
- FISHER, M. (1973), *Measurement of Labour Disputes and their Economic Effects*, France, Paris, O.C.D.E.
- FLANDERS, A. (Ed.) (1955), *Collective Bargaining*, London, Penguin.
- GHALI, M.A. (1977), « The Effects of Control on Wages, Prices and Strike Activity », *Journal of Economic Business*, automne, pp. 23-31.
- GODFREY, L. (1971), « The Phillips Curve : Income Policy and Trade Union Effects » dans Johnson, H.G. et A.R. Nobay, *The Current Inflation*, Londres, MacMillan, 1971, pp. 99-124.
- GODFREY, L. et J. TAYLOR (1973), « Earnings Changes in the United Kingdom, 1954-1970 : Excess Labour Supply, Excepted Inflation and Union Influence », *Bulletin*, Oxford Institute of Economics and Statistics, août, pp. 197-216.
- GOLAMBOS, P. et E.W. EVANS (1966), « Work Stoppages in the United Kingdom, 1951-1964 : A Quantitative Study », *Bulletin of the Oxford University Institute of Statistics* 28, pp. 33-35.
- HOLT, C.L. (1970), « Job Search, Phillip's Wake Relation and Union Influence », dans E.S. Phelps (Ed.), *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, New York, Norton, pp. 53-123.

- JOHNSTON, J. et M. TIMBRELL (1974), « Empirical Tests of a Bargaining Theory of Wage Rate Determination », dans Laidler, D. et D. Purdy (Ed.), 1974, pp. 79-108.
- KENNAN, J. (1978), « Pareto Optimality and the Economics of Strike Duration », *Working Paper* n° 79-01, McMaster University, Hamilton, Canada.
- KERR, C. et A. SIEGEL (1954), « The Interindustry Propensity to Strike : An International Comparison », dans Kornhauser, A. et al. (Ed.), *Industrial Conflict*, New York, McGraw-Hill, pp. 189-212.
- KHEEL, W., D.L. COLE et T. ABEL (1973), « Exploring Alternatives to the Strike », *Monthly Labor Review*, septembre.
- KNIGHT, K.G. (1972), « Strikes and Wage Inflation in British Manufacturing Industry, 1950-1968 », *Bulletin of the Oxford University Institute of Economics and Statistics* 34, pp. 281-294.
- KRISLOV, J. (1961), « Work Stoppages of Government Employees, 1942-1959 », *Quarterly Review of Economic and Business* 1, février, pp. 87-92.
- LANCASTER, T. (1972), « A Stochastic Model for the Duration of a Strike », *Journal of the Royal Statistical Society*, 135(2), pp. 257-271.
- LEVITT, T. (1953), « Prosperity Versus Strikes », *Industrial and Labour Relations Review*, janvier, pp. 220-226.
- O'BRIEN, F.S. (1965), « Industrial Conflict and Business Fluctuations : A Comment », *Journal of Political Economy*, décembre, pp. 650-654.
- PENCARVEL, J.H. (1970), « An Investigation Into Industrial Strike Activity in Britain », *Economica* 35, août, pp. 239-256.
- PURDY, D.L. et G. ZIS (1973), « Trade Unions and Wage Inflation in the U.K. : A Reappraisal », dans Parkin, J.M. (Ed.), *Essays in Modern Economics*, London, Longman. Réimprimé dans Laidler, D. et D.L. Purdy (Eds.), *On the Concept and Measurement of Union Militancy Labour Markets and Inflation*, Manchester et Toronto, Manchester University Press et Toronto University Press, 1974.
- REES, A. (1952), « Industrial Conflict and Business Fluctuations », *Journal of Political Economy* 60, octobre, pp. 371-382.
- ROOMKIN, M. (1976), « Union Structure, Internal Control and Strike Activity », *Industrial and Labour Relations Review*, janvier.
- ROSS, A. (1961), « The Prospects of Industrial Conflict », *Industrial Relations* 1, octobre, pp. 57-74.
- SAPSFORD, D. (1975), « A Time Series Analysis of U.K. Industrial Disputes », *Industrial Relations*, mai, pp. 242-249.
- SCULLY, G. (1971), « Business Cycles and Industrial Strike Activity », *Journal of Business* 44, octobre, pp. 359-374.
- SHOREY, J. (1975), « The Size of the Work Unit and Strike Incidence », *Journal of Industrial Economy*, mars, pp. 175-188.
- SHOREY, J. (1976), « An Interindustry Analysis of Strike Frequency », *Economica*, novembre, pp. 349-364.
- SHOREY, J. (1977), « Time Series Analysis of Studies Frequency », *British Journal of Industrial Relations*, mars, pp. 63-75.
- SKEELS, J. (1971), « Measures of U.S. Strike Activity », *Industrial and*

- Labour Relations Review*, juillet, pp. 515-525.
- SKEELS, J. (1974), « Comparative Analysis of Strike Determinants », *Journal of Economic Business*, hiver, pp. 108-115.
- SMITH, D.A. (1973), « The Determinants of Strike Activity in Canada », *Industrial Relations* 27, pp. 663-676.
- SPARKS, G.R. et D.A. WILTON (1971), « Determinants of Negotiated Wage Increases : An Empirical Analysis », *Econometrica*, septembre, pp. 739-750.
- SWIDINSKY, R. (1972), « Trade Unions and the Rate of Change of Money Wages in Canada : 1953-1970 », *Industrial and Labour Relations Review*, avril.
- TAYLOR, J. (1972), « Incomes Policy, the Structure of Unemployment and the Phillips Curve : The U.K. Experience, 1953-1970 », dans Parkin, M. et M.T. Summer, *Income Policy and Inflation*, Manchester, Manchester University Press, pp. 182-200.
- VANDERKAMP, J. (1970), « Economic Activity and Strikes in Canada », *Industrial Relations*, février.
- WALSH, W.D. (1975), « Economic Conditions and Strike Activity in Canada », *Industrial Relations*, février, pp. 45-54.
- WALTON, R.E. et R. McKERSIE (1965), *A Behavioral Theory of Labor Negotiation*, New York, McGraw-Hill.
- WARD, R. et G. ZIS (1974), « Trade Union Militancy as an Explanation of Inflation : An International Comparison », *The Manchester School* 52(1), mars, pp. 46-65.
- WEINTRAUB, A. (1966), « Prosperity Versus Strikes : An Empirical Approach », *Industrial and Labour Relations Review* 19, janvier, pp. 231-238.